

## TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal

Mariana Candini Bastos\*

### RESUMO

O presente artigo tem como principal objetivo analisar a regulamentação sobre o teletrabalho subordinado; isto é, a prestação de trabalho longe da sede produtiva do empregador, sem que haja controle ou supervisão; exercidos, diretamente, por um superior hierárquico. Na prática, o teletrabalho já existia no Brasil há, pelo menos, duas décadas; mas, apenas, em 2017, com a Reforma Trabalhista, houve alguma regulamentação sobre o tema. Como método de análise, optou-se por discorrer, inicialmente, sobre a regulamentação do teletrabalho, no Direito Comunitário europeu; visando a esclarecer a forma e a metodologia adotadas para a elaboração das normas vigentes; para, em seguida, apontar como foi feita a incorporação das normas comunitárias para o Direito Interno português. Em seguida, após pequena análise evolutiva da Legislação Brasileira; far-se-á uma comparação com a Portuguesa; buscando responder à seguinte pergunta: a Legislação Brasileira, sobre teletrabalho, é suficiente para regulamentar a matéria?

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Regulamentação; Direito.

### 1 INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, o incremento dos meios de produção; e, sobretudo, dos meios de comunicação, as empresas, as fábricas; e, por conseguinte, os trabalhadores sofreram significativas mudanças. Apenas a título de exemplificação, vale recordar a antológica cena de Chaplin, em *Tempos Modernos*, em que o personagem, aos poucos, transformava-se em máquina, em clara crítica ao modelo de produção em série, desenvolvido por Henry Ford.

Antes, as fábricas eram verticais; isto é, dominavam de cima a baixo todas as etapas de produção; fabricavam, em massa; e, valiam-se de operários que eram obrigados a produzir, em larga escala; desempenhando tarefas repetitivas e padronizadas; muitas vezes, sem possibilidade de discricionariedade, de forma a obterem produtos finais homogêneos.<sup>1</sup>

---

\* Advogada, associada ao Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor – IDEC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG. Mestra em Direito dos Contratos e da Empresa, pela Universidade do Minho, em Portugal; diploma reconhecido pela Universidade de São Paulo – USP.

<sup>1</sup>VIANA, Marcio Túlio. O Direito, a Química e a Realidade Sindical. Gênesis. In: *Revista de Direito do Trabalho*. Curitiba, v. 14, n.81, p. 389-391, 1999.

As novas tecnologias e a abertura dos mercados, em decorrência da globalização, acabaram por tornar obsoleto o modelo de produção anterior. Visa-se, hoje, ao constante lucro; mas, acrescentou-se, na equação, a constante necessidade de diminuição dos custos. A empresa, de tempos em tempos, tem que se “reinventar”, dividir-se, terceirizar e reorganizar-se. É nesse cenário que se insere o teletrabalho.

Teletrabalho é um gênero que compreende diversas formas de prestação de trabalho, longe da sede da empresa e longe dos instrumentos habituais de supervisão e controle pelo empregador. O controle é feito, de forma remota; pelo uso de tecnologias da informação e de comunicação.<sup>2</sup>

Logo, a evolução do teletrabalho coincide com a Globalização e com o surgimento de tecnologias mais avançadas; evoluindo do *pager* ao celular e do celular ao *smartphone* ou *tablet*; agora, conectados à rede mundial de computadores; permitindo a comunicação em tempo real e com custos, cada vez mais, reduzidos.

Historicamente, verificou-se que logo após os atentados de 11 de setembro, em Nova York, houve um crescimento no número de teletrabalhadores, não só nos Estados Unidos como na Europa. Além da descentralização na prestação de trabalho; visando a proteger os empregados de novos atentados; mas, sobretudo, como medida de contenção de despesas frente à instabilidade econômica.

Mais recentemente, em 2008, com o pedido de quebra do Banco de Investimentos *LEHAMAN BROTHERS* e a consequente bolha do mercado imobiliário americano; tais fatos provocaram uma recessão mundial; e, por conseguinte, a primeira grande crise econômica do séc. XXI. É, justamente, em função dessa severa crise econômica que se verificou o crescimento exponencial do teletrabalho na Europa; sobretudo, em países mais ricos, como Alemanha, França e Inglaterra.

Aliás, é de se atentar que o Direito, sobretudo, o Direito do Trabalho, é fruto de tensões e de questões sociais<sup>3</sup>; é um Direito que se fortalece, após períodos de turbulência, de

---

<sup>2</sup> ESTRADA, Manuel Martin Pino. *O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e Globalização*. Disponível em: <<http://www.sedep.com.br/?idcanal=22970>>. Acesso em: 18 nov. 2012.

<sup>3</sup> MASCARO NASCIMENTO explica que a expressão "questão social" não havia sido formulada antes do século XIX. Os efeitos do capitalismo e das condições de infraestrutura social se fizeram sentir com muita intensidade com a Revolução Industrial, destacando-se o empobrecimento dos trabalhadores, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção e as oscilações no preço. Diante desse cenário, a família viu-se atingida pela mobilização da mão-de-obra feminina e da dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal maneira que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social. Daí porque Utz, referido por aquele, intenta delimitar a questão social nos seguintes termos: 1) deve tratar-se de uma

recrudescimento e de crises. Sua origem histórica e seu desenvolvimento normativo apontam como uma resposta, às vezes, imediata; às vezes, tardia, às crises sociais e econômicas que o sucederam.

Seguindo essa linha, teletrabalho já se mostrou uma alternativa viável para enfrentar os tempos difíceis de recessão, desemprego, como uma forma de reduzir os custos operacionais fixos de uma empresa; tais como, despesas com manutenção de imóvel, energia, água, insumos, alimentação; tudo isso são exemplos do que podem ser reduzidos. Toda essa estrutura empresarial pode ser dividida entre várias empresas; racionalizando os custos, numa espécie de *time-sharing*; ou, simplesmente, deslocando para o teletrabalho em *home office*; isto é, trabalhando em casa.

Há vantagens para o teletrabalhador, como uma maior autonomia, criatividade, perspectiva de reduzir as distâncias e os deslocamentos até o trabalho; possibilidade de ajustar os horários trabalhados; e, até mesmo, desempenhar suas funções em casa. Sustenta-se que essa nova forma de trabalho se repercute, na sua esfera psicológica, porque o teletrabalhador se sente valorizado e confiante; e, por via de consequência, verifica-se melhoria na produtividade e na qualidade do trabalho.<sup>4</sup> Por outro lado, essa forma de prestação de serviço pode ser manipulada para suprimir direitos trabalhistas; em especial, no que diz respeito à duração da jornada de trabalho.

A escolha desse tema, para o presente Artigo, justifica-se porque o teletrabalho foi, recentemente, incluído na CLT, nos Arts. 75-A a 75-E; com o advento da Lei n. 13.467/2017; todavia, para além disso, as condições socioeconômicas atuais dão azo para que tal forma de prestação de trabalho seja incrementada e valorizada; diminuindo custos empresariais, sem ocasionar redução ou supressão de direitos trabalhistas, nem demissões em massa; mas, ainda assim, diminuindo-se os custos das empresas. Talvez, essa mudança de paradigma, quando

---

perturbação do corpo social; 2) mediante essa perturbação resultam prejuízos a um ou a diversos grupos sociais; 3) não se trata de um fenômeno individual e transitório, mas coletivo e prolongado de irrealização do bem comum; 4) é definida como "o problema ou a procura das causas das perturbações que dificultam a realização do justo social na totalidade da sociedade e igualmente o esforço para encontrar os meios para superar essas causas". NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História; e, Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 35.

<sup>4</sup> Conforme se infere do item 1.1.1 "*Summary of history and content of the Framework Agreement*", de onde se extrai que "*it [The Agreement] aims to promote the development of this new form of work while safeguarding the protection of the workers and the interests of the employers.*" UNIÃO EUROPEIA. Acordo Quadro-Europeu sobre teletrabalho. Disponível em: <  
<https://docs.google.com/file/d/0B5nRJ7ySbLIODEyODhjNTMtMzY2Ny00MTkxLWVhZmUtNjZiYWQwN2VjOTRl/edit?hl=en>>. Acesso em: 6 nov. 2012.

possível, possa ser, como já se mostrou em outros países, a válvula motriz para provocar um crescimento econômico sustentável.

Para tanto, opta-se, primeiramente, por analisar a Legislação sobre teletrabalho, no Direito Comunitário Europeu e em Portugal para, em seguida, compará-la com a do Brasil.

O objeto, portanto, será estabelecer as similitudes e as divergências entre a sistematização do teletrabalho em Portugal e no Brasil; como também, analisar as conceituações técnicas; e, por fim, verificar se a opção feita pelo legislador brasileiro é suficiente e adequada.

## 2 O TELETRABALHO NO CONTEXTO DO DIREITO COMUNITÁRIO EUROPEU

Conforme ensina DRAY, o desenvolvimento normativo do teletrabalho, no contexto comunitário, relaciona-se ao incremento e ao desenvolvimento dessa nova forma de trabalho; que está alicerçada na “*sociedade de conhecimento*” e no compromisso, assumido no Conselho Europeu de Lisboa, em março de 2000; no qual os Estados-membros elevaram, a objetivo comum, a criação, na Europa, da “*economia, baseada no conhecimento mais dinâmico e competitivo do mundo, capaz de garantir um crescimento econômico sustentável, com mais e melhores empregos e com maior coesão social*”.<sup>5</sup>

A verdade é que o teletrabalho tem vantagens, tanto para os empregados, quanto para os empregadores. Para estes, cita-se a redução dos custos com o ambiente de trabalho e a maior produtividade, geralmente, alcançada pelos teletrabalhadores; para aqueles, destaca-se a eliminação do tempo de deslocamento, flexibilidade de horários; e, muitas vezes, maior satisfação profissional, graças à autonomia que lhe é conferida.<sup>6</sup>

Outro ponto importante e que merece destaque é a celebração do *Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho*, assinado em 16 de julho de 2002, em Bruxelas. Esclareça-se, pois, que o termo “acordo-quadro” é um marco geral de cooperação, devendo ser complementado por instrumentos posteriores que implementem seus amplos dispositivos, no

---

<sup>5</sup> DRAY, Guilherme Machado. Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito. In: MARTINEZ, Pedro Romano (Coord.) . *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2002. vol. III. p. 262.

<sup>6</sup> Nesse sentido, DRAY, Guilherme Machado, *op. cit.*, p. 271, nota 4.

plano concreto; e, que esses tipos de acordos estabelecem um escopo institucional, que passará a orientar a execução da cooperação.<sup>7</sup>

Sendo assim, o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho é, em síntese, um compêndio de doze normas gerais (a primeira delas destinada às “Considerações Gerais”), que objetiva, sobretudo, estender aos teletrabalhadores os mesmos benefícios e a mesma proteção legal, concedida aos empregados convencionais.

Tal documento, fruto do diálogo social entre Organizações de empregados e de empregadores, em nível comunitário, bem como dos Estados-Membros da União Europeia, buscou estabelecer a definição de teletrabalho, seu caráter voluntário, as condições de emprego, a proteção de dados e a intimidade do teletrabalhador; além de tratar dos equipamentos, da saúde e da segurança para o exercício do trabalho, nessas condições. O documento estabelece, ainda, os direitos do teletrabalhador e do empresário; garantindo-se, assim, que os teletrabalhadores tenham igualdade de tratamento, em relação aos demais empregados da empresa; além da voluntariedade de aderir a essa modalidade de prestação de trabalho e à possibilidade de retorno à sua situação anterior. Por fim, obriga o empresário a aplicar medidas para se evitar o isolamento do trabalhador e facilitar o seu encontro com os colegas, regularmente.<sup>8</sup>

Em Portugal, o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, claramente, inspirou a inclusão da figura do teletrabalho, no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.99/2003, de 27 de agosto.<sup>9</sup>

Atualmente, na sua 7ª versão, dada pela Lei n. 47/2012, de 27 de agosto, o teletrabalho é tratado na subseção V, nos Arts. 165 a 171, do Código do Trabalho, que se oportuniza a discussão no item seguinte.

### 3 A NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO PORTUGUÊS

---

<sup>7</sup>MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Atos Internacionais**: Prática Diplomática Brasileira. Manual de Procedimentos. Disponível em: <<http://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/IRBr/pt-br/file/CAD/LXI9%20CAD/Direito/MANUAL%20de%20procedimentos%20-%20atos%20internacionais.pdf>>. Acesso em 9 maio 2013.

<sup>8</sup>BARSA SABER. *Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho*. Disponível em: <<http://brasil.planetasaber.com/theworld/monographics/seccions/people/default2.asp?pk=2653&art=43&pag=3>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

<sup>9</sup>UNIÃO EUROPEIA. *Acordo Quadro-Europeu sobre Teletrabalho*. Disponível em: <<https://docs.google.com/file/d/0B5nRJ7ySbLIODEyODhjNTMtMzY2Ny00MTkxLWUyZmUtNjZiYWQwN2VjOTRl/edit?hl=en>>. Acesso em: 6 nov. 2012.

A transposição do "Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho" para o Direito Português foi feita pela Lei n. 99/2003, que instituiu o Código de Trabalho, de 27 de agosto de 2003 (CT/2003), mais especificamente, nos seus Artigos 233 a 243. Atualmente, a regulamentação está nos Arts. 165º a 171º, do Código do Trabalho.

Antes a definição de teletrabalhador, derivava-se, *a priori*, da verificação cumulativa de estar o trabalhador desempenhando suas atividades a distância do local de trabalho; e, de se valer do recurso às tecnologias de informação e comunicação. Feito isso, cabia aferir se a prestação estava sujeita a indícios de subordinação jurídica; sendo que, em caso negativo, tratar-se-ia de um trabalhador autônomo.<sup>10</sup>

Assim, o tratamento jurídico do teletrabalho está organizado no Código do Trabalho vigente, ao longo de sete Artigos, da seguinte forma: 1) Noção de Teletrabalho; 2) Regime de Contrato para Prestação Subordinada de Teletrabalho; 3) Regime, no caso de Trabalhador, anteriormente, Vinculado ao Empregador; 4) Instrumentos de Trabalho, em Prestação Subordinada de Teletrabalho; 5) Igualdade de Tratamento de Trabalhador em Regime de Teletrabalho; 6) Privacidade de Trabalhador em Regime de Teletrabalho; 7) Participação e Representação Coletivas de Trabalhador em Regime de Teletrabalho.<sup>11</sup>

Explica MENEZES LEITÃO que o teletrabalho consiste na prestação de trabalho que se desenvolve fora do local de trabalho central do empregador; realizado em local diverso, mas que se encontra ligado àquele, por meios de comunicação eletrônicos. Afirma que *o teletrabalho corresponde a uma relação de trabalho subordinado; podendo, porém, ocorrer em situações de trabalho autónomo ou em situação de trabalho parassubordinado*.<sup>12</sup>

Assim, importa a análise do Art. 165º do Código do Trabalho, que dispõe que se *considera teletrabalho a prestação laboral, realizada com subordinação jurídica, habitualmente, fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*.

Deve-se observar que o Código do Trabalho Português optou por, apenas, disciplinar o teletrabalho com subordinação jurídica; ou seja, o trabalho realizado sob as ordens e a direção do empregador; não regulando outros fenômenos que em que se pode manifestar o

<sup>10</sup>RABELO, Gloria. *Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal*. ISCTE: Lisboa, 2006.p. 17.

<sup>11</sup>PORTUGAL. **Código do Trabalho Português. Lei n. 27/2014. 9ª versão**. Disponível em: <[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1047&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis)>. Acesso em: 20 jun. 2014.

<sup>12</sup>LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2008. p. 488.

teletrabalho; nomeadamente, realizado em regime de prestação de serviço; ou, aquele que se executa em regime de dependência econômica, mas sem subordinação jurídica.<sup>13</sup>

Nos dizeres de PALMA RAMALHO, a noção de *trabalhador subordinado* delimita-se a partir da conjugação de dois critérios: *objetivamente*, o trabalhador é a pessoa que presta sua atividade produtiva, mediante uma remuneração; *subjettivamente*, a posição de trabalhador caracteriza-se pela sua sujeição à autoridade do empregador; logo, distingue-se o trabalhador subordinado do trabalhador autônomo ou independente, que organiza, ele próprio, a sua prestação.<sup>14</sup>

Acrescenta, ainda, que desses dois critérios, o subjetivo é de fundamental importância para a delimitação de trabalhador subordinado; tendo em vista que, é pela sua posição subjetiva de dependência, perante o credor do seu trabalho que o trabalhador laboral se singulariza perante os demais trabalhadores. Em suma, o trabalhador subordinado não se identifica pela atividade que presta, mas pela posição em que está perante o respectivo credor; isto é, o tomador dos serviços.<sup>15</sup>

O fato é que o preceito em comento adota um conceito amplo de teletrabalho; bastando que a atividade laboral seja habitual e, primordialmente, prestada fora da empresa; não sendo, portanto, necessário que seja desenvolvida, exclusivamente, fora do ambiente de trabalho. Por outro lado, deve envolver a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.<sup>16</sup> Logo, são *características constitutivas* do teletrabalho a distância do trabalhador das instalações do tomador de emprego e a utilização de meios telemáticos para a execução do contrato, sem que, no entanto, perca-se a subordinação jurídica.

Já o Art. 166, do Código do Trabalho trata do Regime de Contrato para a Prestação Subordinada de Teletrabalho.

Em síntese, determina o Artigo que, para exercer a atividade em Regime de Teletrabalho é necessário a celebração de um contrato para prestação subordinada de teletrabalho. Esse contrato deverá estar sujeito à forma escrita; indicando a identificação das partes, domicílio, menção expressa ao Regime de Teletrabalho, remuneração, período em que as atividades serão desenvolvidas, identificação do estabelecimento ou departamento da empresa, em cuja dependência ficará o trabalhador; bem como a pessoa a quem este deve se

<sup>13</sup> MARTINEZ, Pedro Romano (et. al.). *Código do Trabalho Anotado*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2008. p. 476.

<sup>14</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho: Dogmática Geral*. Coimbra: Almedina, 2005. p. 300.

<sup>15</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho: Dogmática Geral*. Coimbra: Almedina, 2005.

<sup>16</sup> MARTINEZ, Pedro Romano (et. al.). *Código do Trabalho Anotado*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2008. p. 478.

repostar; e, finalmente, que disponha sobre a propriedade dos instrumentos de teletrabalho e o responsável por sua manutenção e pagamento das respectivas despesas de consumo e utilização.

Depreende-se, assim, que o Contrato para a Prestação Subordinada de Teletrabalho é um negócio jurídico formal; carecendo de forma escrita e a observância das demais formalidades, elencadas no Art. 166, em análise.<sup>17</sup>

Como se verá, quando da análise do tratamento jurídico, dispensado ao tema, no Direito Brasileiro, louvável é a intenção do legislador português, ao determinar que o Contrato de Trabalho do Empregado em Regime de Teletrabalho deve ser escrito e respeitar às formalidades elencadas. Tal dispositivo denota que o Contrato deve ser firmado, previamente, à sujeição do trabalhador a esse regime.

No Brasil, baseado na sistemática do cumprimento dos requisitos da relação de emprego, bem como aos princípios tendentes a suprir à hipossuficiência do trabalhador, em relação ao tomador de emprego, como princípio da proteção, primazia-o da realidade sobre a forma; na maioria dos casos, a prática demonstra que o contrato de trabalho não é condizente com a realidade do trabalhador. Isto é, é frequente que um trabalhador esteja em regime de teletrabalho, mas nada conste em seu contrato; ou, sequer, na sua carteira de trabalho.

Uma alteração entre a versão atual do Art. 166 e seu antigo correspondente, na redação de 2008, o Art. 235, é a inserção da possibilidade de o trabalhador que cumprir as condições previstas no nº 1 do Art. 195, CT; isto é, que tenha sido vítima de violência doméstica, pleitear o direito de passar a exercer sua atividade em regime de teletrabalho; quando houver compatibilidade. Nesses casos, basta que o trabalhador preencha os requisitos; não podendo o empregador se opor; constituindo falta grave a negativa do empregador, na alteração do regime de trabalho.

Finalmente, dispõe, ainda, esse Artigo que o trabalhador, em regime de teletrabalho, poderá passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores, a título definitivo ou por período definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito.

Nota-se que a redação anterior pregava, no Art. 235, que correspondia à liberdade contratual, que o regime de teletrabalho não poderia ter duração máxima de 3 anos<sup>18</sup>. A redação atual dispõe, contudo, que é aplicável aos trabalhadores, anteriormente, vinculados ao

<sup>17</sup> MARTINEZ, Pedro Romano (et. al.) . *Código do Trabalho Anotado*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2008. p. 480.

<sup>18</sup> Pedro Romano (et. al.). *op. cit.*, p. 481, nota 9.



empregador, o prazo não superior a três anos, para a duração do contrato; ou, quando houver, o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Compete, ainda, esclarecer que, no que diz respeito aos instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho, verificada a falta de estipulação contratual, presumir-se-ão que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, utilizados pelo trabalhador, pertencem ao empregador; que, por seu turno, deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

Determina o Art. 169, CT, que aos trabalhadores em Regime de Teletrabalho serão assegurados os mesmos direitos dos demais trabalhadores; nomeadamente, no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais; limites do período normal de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Finalmente, dispõe o Art. 170, que empregador deve respeitar à privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste; bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

## 4 O TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

### 4.1. DISTINÇÃO ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

No Brasil, as duas expressões são tidas com significados distintos, tendo em vista que *relação de trabalho* tem caráter genérico; absorvendo todas as formas de prestações, essencialmente, centradas em obrigações de fazer consubstanciadas em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano, modernamente, admissível.

Já a *relação de emprego*, espécie da qual aquela é gênero, que, do ponto de vista técnico-jurídico, corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho.<sup>19</sup>

Assim, por força do Art. 442 da CLT, *o contrato individual de trabalho é o acordo expresso ou tácito, correspondente à relação de emprego*, logo, é imperioso que antes de se iniciar o estudo do teletrabalho, oportunize-se uma breve digressão aos requisitos que configuram a relação de emprego.

---

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 279-280.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Extrai-se dos Arts. 2º e 3º da CLT, os seguintes pressupostos:

a) *Trabalho prestado por pessoa física* - É clara a Legislação Brasileira, no sentido de que só as pessoas físicas poderão ser consideradas empregadas; sendo vedado que pessoas jurídicas figurem como empregados. É possível, no entanto, que sejam considerados empregadores tanto pessoas físicas, quanto pessoas jurídicas.

b) *Pessoalidade* - Não se confunde com a natureza da pessoa, seja ela jurídica ou física; mas indica que o trabalho realizado é *intuitu personae*, isto é, que é o próprio empregado é quem deve realizar os serviços pelos quais foi contratado. Nesse sentido, já decidiu o TRT da 23ª Região que, restando provado, nos autos, que *o autor era substituído por outros trabalhadores na prestação de serviço, não há o que falar em relação jurídica empregatícia, na medida em que há falta do requisito pessoalidade, pois o contrato de emprego é celebrado intuitu personae, em relação ao empregado.*<sup>20</sup> Não se exige a pessoalidade do empregador; inclusive, porque é facultado que estes sejam uma pessoa jurídica; permitindo-se até a sucessão de empregadores, conforme determina o Art. 448, da CLT.<sup>21</sup>

c) *Não eventualidade ou habitualidade* - Esse requisito manifesta-se na continuidade, na habitualidade e na permanência do vínculo, que liga o empregado ao tomador de serviços. Conforme bem ensina DELGADO, esse princípio têm duas dimensões, já que, por um lado, relaciona-se à duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivado pelas normas justralhistas; de outro, a ideia de permanência, ainda que, por um curto período de tempo, como ocorre no trabalho por tempo determinado; mas, não se qualificando como trabalho esporádico.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> TRT da 23ª Região, RO - 1089201100423002 MT 01089.2011.004.23.00-2, Relator: Des. Beatriz Theodoro, Data de Julgamento: 18/07/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/07/2012.

<sup>21</sup> Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados".

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 287-288, nota 15.

d) *Onerosidade* - Regra geral, o contrato de trabalho caracteriza-se pelo pagamento, realizado pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado, em função do contrato empregatício pactuado. Conforme já decidido pela 3ª Turma do TRT – 6ª Região, “um dos requisitos do contrato de trabalho é a onerosidade. Não existindo paga, mediante salário, não há que se falar em vínculo de emprego, nos termos do Artigo 3.º da CLT. Recurso Ordinário a que se nega provimento. 3.ºCLT”. (PROC. N.º 01304-2002-101-06-00-6, Julgado pela 3ª Turma do TRT – 6ª, em 8 de janeiro de 2003. Rel(a). Zeneide Gomes da Costa)

e) *Subordinação* - No âmbito da relação de emprego, a subordinação está, estritamente, relacionada à realização das tarefas designadas ao obreiro; o empregado é subordinado às ordens do empregador, vinculado às suas designações e sujeito à sua fiscalização.

Há autores que consideram a *Alteridade* como um sexto requisito, mas, em verdade, trata-se de uma premissa que determina que os riscos da atividade do empregador, apenas, por ele, serão suportados; não sendo, em regra, o empregado responsável pelo sucesso ou o insucesso do empreendimento. Ademais, independentemente da obtenção de lucro ou não, a remuneração pelo trabalho será sempre devida.

São oportunas essas considerações para que se consiga estabelecer, diante de um caso concreto, que se têm-se aí uma relação de emprego; e, portanto, aplicar-se-ão as normas do Código do Trabalho; ou, ao contrário, tem-se, apenas, uma relação de trabalho e serão aplicadas as normas do Código Civil e de Legislações extravagantes, se pertinentes.

No que diz respeito ao tema deste estudo, observa-se que os problemas, acerca da caracterização do teletrabalho residem, sobretudo, no aspecto de restar comprovada a *subordinação* e a *habitualidade*, conforme se demonstrará.

## 4.2 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a regulamentação do teletrabalho se deu com a Reforma Trabalhista, provocada pela Lei n. 13.467/2017. Antes, assim como ocorreu, por quase uma década, em Portugal, a configuração do regime de teletrabalho se dava, casuisticamente, após provocação do obreiro na Justiça do Trabalho, onde se verificava, principalmente, se estava presente o pressuposto da subordinação jurídica.

Todavia, é necessário que se entenda a evolução legislativa até que se chegue ao patamar atual. A primeira grande mudança se deu com a Lei n. 12.551/2011, que alterou a redação do Art. 6º da CLT, mantida após a Reforma Trabalhista, dispondo *que não se distingue entre o trabalho, realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância; desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego*. Acrescenta, ainda, o Parágrafo Único que *os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio*.

Logo, nota-se, agora, a equiparação do teletrabalhador ao trabalhador comum; muito embora a Lei em comento não tenha determinado as especificidades do teletrabalho. Determiná-las é, sobretudo, era tarefa que merecia regulamentação posterior; o que ocorreu após a Reforma Trabalhista, que, como dito, passou a disciplinar a matéria nos Arts. 75-A a 75-E.

De toda sorte, anteriormente à Lei 12.551/11, tramitava, no Congresso Nacional, o Projeto de Lei n. 4.505/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, que regulamentaria o trabalho a distância; conceituando-o e disciplinando as relações de teletrabalho; além de dar outras providências. Contudo, o Projeto travou, já que o Deputado Paulo Piau (PMDB-MG) apresentou recurso contra a apreciação conclusiva do Projeto.<sup>23</sup>

Defende-se, aqui, o acerto pelo trancamento do referido Projeto de Lei, pelos seguintes motivos:

Primeiramente, porque logo no Art. 1º, ao tratar a conceituação de teletrabalho, estendia-se à sua aplicação, também, aos trabalhadores autônomos. Ora, confundir o teletrabalhador com o trabalhador autônomo é uma enorme impropriedade técnica; pois, não estão presentes neste os requisitos da relação de emprego; e, por isso, sua regulamentação é feita pelo Código Civil, não pela CLT<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> BRASIL. Projeto de Lei n. 4.505/2011. Regulamenta o Trabalho a Distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

<sup>24</sup> Art. 1º Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações (grifou-se). Nesse sentido, ver também: COSTA, Geovana Specht Vital da. Teletrabalho: análise do Projeto de Lei 4.505/2008, Lei 12.551/2011 e o Código de Trabalho português/2003. In: **Âmbito**

Outro problema suscitado é a técnica matemática pretendida para considerar como teletrabalhador, o empregado que trabalha mais de quarenta por cento do tempo fora do local de trabalho regular. O termo *local de trabalho regular*, por si só, já abre um vasto leque de possibilidades que não se restringem somente à empresa. Ademais, é uma peculiaridade do teletrabalho a possibilidade de se trabalhar em qualquer lugar; sem as ingerências do empregador; o que dificulta a averiguação da porcentagem trabalhada fora da empresa; especialmente, nos casos em que o trabalho é desenvolvido em parte na empresa, em parte fora dela.

Finalmente, muito bem pondera PINO ESTRADA, que o projeto ia de encontro ao *princípio do não retrocesso social* que impede qualquer diminuição quanto aos direitos já conquistados; contrário, ainda, a um *princípio da proteção*, próprio do Direito do Trabalho; tendo em vista que a proposta não contemplava o pagamento de horas extras virtuais, em total descompasso com o Art. 7º, XIII, da Constituição.<sup>25</sup>

Analisando a regulamentação do tema, após a Reforma Trabalhista, percebe-se que o primeiro Artigo, o 75-A, apenas, enuncia que o regime de teletrabalho observará o disposto no Capítulo II-A da CLT; ou seja, pouco acrescenta.

Já o Art. 75- B dispõe que:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo Único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Logo, depreende-se que a conceituação do teletrabalho seguiu as linhas gerais, adotadas em outros Ordenamentos Jurídicos; mas, aqui, no Brasil, houve opção expressa por excluir das hipóteses de teletrabalho o trabalho externo; que, por sua vez, não tem uma conceituação legal clara; muitas vezes, cabendo à jurisprudência esclarecê-lo.

---

**Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago. 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11796&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11796&revista_caderno=25)>. Acesso em: 8 nov. 2012.

<sup>25</sup> ESTRADA, Manuel Martin Pino. Projeto de Lei 4.505/08 sobre teletrabalho não dá direito às horas extras aos teletrabalhadores. Disponível em: < <http://revistadeteletrabalho.blogspot.pt/2012/02/projeto-de-lei-450508-sobre.html>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

Ademais, o Parágrafo Único, do Art. 75-B enfatiza que o comparecimento do teletrabalhador às dependências do empregador não descaracteriza o teletrabalho; e, nesse ponto, acerta a Legislação Brasileira. Na União Europeia e em Portugal é, inclusive, incentivado que o teletrabalhador frequente, com certa periodicidade, a empresa, para que mantenha contato com os demais colegas de trabalho; evitando-se o isolamento.

Já, o Art.75-C trata com um pouco mais de esmero sobre a regulamentação da matéria, adentrando em questões formais do contrato de teletrabalho:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar, expressamente, do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

A primeira conclusão óbvia é que o contrato de teletrabalho, seja ele inicial ou um aditivo posterior, deverá ter a forma escrita, discriminar as atividades que serão realizadas e a opção por esse regime deve ter a concordância, tanto do empregado como do empregador. Por outro lado, poderá haver alteração do regime de teletrabalho para o modelo tradicional, de prestação presencial, sob supervisão e controle; contudo, nessa hipótese, não há liberalidade de escolha pelo teletrabalhador a quem, apenas, é facultado um prazo mínimo de 15 (quinze) dias para realizar a transição. Nesse caso, também, é imperativo que haja um aditivo no contrato.

Já, o Art. 75-D trata a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo Único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

O Artigo é expresso em dizer que o fornecimento, a manutenção, o custeio ou o reembolso de despesas devem seguir o que estiver pactuado no contrato de teletrabalho. Por essa razão, o advogado ou o profissional a quem estiver a cargo da missão de elaborar um

contrato dessa espécie tem de estar atento às especificidades de cada tipo de atividade e de cada modo de prestação do trabalho.

Em todo caso, aqui, também, vale a regra de que *“o que é para o trabalho não integra o salário”*. Assim, se for pactuado um reembolso fixo mensal para fazer frente às despesas de eletricidade, internet e telefonia (ou quaisquer outras) do teletrabalhador, em *home office*, não há que se falar, no momento da rescisão do contrato, que tais verbas integram o salário e seus reflexos.

Por fim, o Art. 75-E dispõe sobre a saúde do teletrabalhador; sobretudo, quanto à prevenção de acidentes e doenças; sendo tal dispositivo legal um conjunto de responsabilidades recíprocas pré-determinadas:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo Único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Por fim, para que não restem dúvidas, ao empregado em regime de teletrabalho ficam assegurados todos os direitos trabalhistas, com exclusão do Capítulo II, da Seção II, conforme determina o Art. 65 da CLT; ou seja, excluídos os direitos previstos nos Arts. 58 a 75, que tratam da jornada de trabalho. Estão excluídos, portanto, adicional noturno e horas extraordinárias.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações provocadas pelo capitalismo e a globalização suscitaram significativas mudanças na sociedade contemporânea. Nesse contexto, as relações de trabalho, também, modificaram-se; pois, as empresas se reinventaram, reorganizaram-se, buscaram aumentar seus lucros; e, sobretudo, reduziram seus custos de produção. É, nesse cenário, que se deve contextualizar o teletrabalho.

A propósito dessas transformações, o teletrabalho é, inclusive, desejável por muitas empresas e empregados. Representa a eliminação ou a diminuição do tempo de deslocamento dispendido pelo empregado; a diminuição do estresse; a redução dos custos da empresa com manutenção do local de trabalho; a flexibilização do horário de trabalho; uma maior satisfação pessoal do empregado; e, conseqüentemente, uma maior produtividade.

Por outro lado, o teletrabalho pode ser desvantajoso para empresas, especialmente, se analisado o poder de direção e controle dos teletrabalhadores. Para estes, no entanto, a dificuldade se mostra no sentido de se comprovar o tempo de jornada; especialmente, no que tange às horas extraordinárias, se é que existem.

Em Portugal, o teletrabalho é disciplinado pelo Código do Trabalho Português, desde 2003; e, a regulamentação é muito mais sistemática do que a vigente, no Brasil. A grande vantagem é que a regulamentação se deu com a incorporação do direito interno de um “Acordo-Quadro Europeu”; que nada mais é do que uma espécie de Acordo, com normas gerais sobre o tema; mas, uma grande inovação se comparado ao Direito Brasileiro; foi a forma de celebração desse Acordo.

Na União Europeia, foi, efetivamente, realizado, durante alguns anos, um diálogo social tripartite, que envolveu Confederações de Trabalhadores e Patronais e Representantes dos Estados Membros. Significa dizer que não se tratou de uma Legislação imposta ou unilateral; muito pelo contrário, buscou-se atender às necessidades dos empregados e dos empregadores, a fazer concessões recíprocas para que, ao final, fosse elaborado um marco legislativo a ser internalizado por cada Estado-Membro; conferindo credibilidade às normas ali estatuídas; e, mais ainda, dando uniformidade à Legislação comunitária, a fim de evitar desigualdades entre países, êxodo de trabalhadores ou *dumping social*.

No Brasil, perdeu-se a oportunidade de promover um diálogo maior entre os trabalhadores e o setor produtivo; que é, verdadeiramente, o conceito mais amplo de negociação coletiva, sempre com a mediação do Governo; objetivando uma regulamentação mais abrangente e taxativa, de forma a criar Leis e Regulamentos, que, de fato, atendam às demandas do público alvo.

Enquanto na Europa a regulamentação do teletrabalho começou a surgir, de forma mais excipiente em 2002, quando internet, notebooks e celulares começaram a ficar mais acessíveis e a integrarem o ambiente de trabalho, no Brasil, isso se deu tardiamente. Aqui, foi uma resposta tardia; visando a regulamentar situações que já existiam, de fato.

Na comparação entre a regulamentação comunitária ou a portuguesa com a existente no Brasil, não há dúvidas de que o legislador brasileiro poderia ter disciplinado, mais detalhadamente, a matéria. Ficaram questões sem respostas que serão, certamente, suscitadas no futuro, tais como: no teletrabalho subordinado, que é o regulamentado pela CLT, quais as formas e os meios de controle do empregador, na atividade do teletrabalhador; se o



monitoramento remoto da atividade pode interferir na privacidade do empregado; se não há controle da jornada; como será feita a distribuição do trabalho; e, no caso de adoção de metas, há que se impor um limite factível a ser cumprido, sob pena de que o teletrabalhador demandar uma jornada de trabalho maior; além de outras questões que não foram, adequadamente, previstas.

O que se sabe é que servidores públicos do STF (Supremo Tribunal Federal), STJ (Superior Tribunal de Justiça), CNJ (Conselho Nacional de Justiça), Receita Federal, AGU (Advocacia Geral da União), PGFN (Procuradoria Geral da Fazenda Nacional), Ministério da Justiça, dentre outros, começam a migrar para o regime de teletrabalho; objetivando aumentar a produtividade, a diminuição das despesas.

Por outro lado, quando se trata de trabalhadores celetistas, ainda, há um crescimento muito tímido dessa modalidade de prestação de trabalho; sendo possível afirmar que a Reforma Trabalhista não cumpriu, ainda, seu propósito de incentivar o teletrabalho como forma de impulsionar a economia; tal qual sinalizava a exposição de motivos para a Reforma.

### **TELETRABALHO: A normative and comparative analysis between Brazil and Portugal**

#### **ABSTRACT**

The main objective of this article is to analyze the subordinate telecommuting regulation, that is, the provision of work away from the productive headquarters of the employer, without any control or supervision exercised directly by a hierarchical superior. In practice, telecommuting had already existed in Brazil for at least two decades, but only in 2017, with the labor reform, was there any regulation on the subject. As a method of analysis, it was decided to initially discuss the regulation of telework in European Community law, in order to clarify the form and the methodology adopted for the elaboration of the current norms and then to show how the incorporation of norms to Portuguese law. Then, after a small evolutionary analysis of this of the Brazilian legislation, comparing it with the Portuguese, all trying to answer the following question: is the Brazilian legislation on telecommuting sufficient to regulate the matter?

**Key-words:** Telework; Regulation; Right.

#### **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Projeto de Lei n. 4.505/2011. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11504](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504)>. Acesso em: 8 nov. 2012.

COSTA, Geovana Specht Vital da. Teletrabalho: análise do Projeto de Lei 4.505/2008, Lei 12.551/2011 e o Código de Trabalho português/2003. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11796&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11796&revista_caderno=25)>. Acesso em: 8 nov. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

DRAY, Guilherme Machado. Teletrabalho, sociedade da informação e Direito. In: MARTINEZ, Pedro Romano (Coord.) . *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2002. vol. III.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à Lei 12.551 de 2011. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11525](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11525)>. Acesso em: 8 nov. 2012.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. *O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e globalização*. Disponível em: <<http://www.sedep.com.br/?idcanal=22970>>. Acesso em: 18 nov. 2012.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Projeto de Lei 4.505/08 sobre teletrabalho não dá direito às horas extras aos teletrabalhadores. Disponível em: <<http://revistadeteletrabalho.blogspot.pt/2012/02/projeto-de-lei-450508-sobre.html>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

FREITAS, Ives Faiad. Teletrabalhador e a configuração do vínculo empregatício: análise das teorias da parassubordinação e da subordinação estrutural. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11498&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11498&revista_caderno=25)>. Acesso em: 8 nov. 2012.

GUADALUPE, Tatiana Regina Souza Silva. A proteção da saúde do teletrabalhador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11501](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11501)>. Acesso em: 8 nov. 2012.

LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2008.

MARTINEZ, Pedro Romano (et. al.) . Código do Trabalho anotado. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2008.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho*: dogmática geral. Coimbra: Almedina, 2005.

RESENDE, Ricardo. Súmula 428 do TST e art. 6º da CLT: incompatíveis?. Disponível em: <<http://direitodotrabalhoaprova.blogspot.pt/2012/01/sumula-428-do-tst-e-art-6-da-clt.html>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

UNIÃO EUROPEIA. Acordo Quadro-Europeu sobre teletrabalho. Disponível em: <<https://docs.google.com/file/d/0B5nRJ7ySblLIODEyODhjNTMtMzY2Ny00MTkxLWEyZmUtNjZiYWQwN2VjOTRl/edit?hl=en>>. Acesso em: 6 nov. 2012.

VIANA, Marcio Túlio. O Direito, a Química e a Realidade Sindical. Gênese. In: *Revista de Direito do Trabalho*. Curitiba, v. 14, n.81, p. 389-391, 1999.

## REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS

BRASIL: RR-754784-29.2001.5.15.5555, 1ª Turma do TST, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 3ª Turma, DJ 17/02/2006. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20131440-48.2003.5.01.0039&base=acordao&numProcInt=216027&anoProcInt=2008&dataPublicacao=04/05/2012%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 20 nov. 2012.

BRASIL. RO - 1089201100423002 MT 01089.2011.004.23.00-2, TRT da 23ª Região, Relator: Des. Beatriz Theodoro, Data de Julgamento: 18/07/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 25/07/2012. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22107344/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1089201100423002-mt-0108920110042300-2-trt-23>>. Acesso em: 20 nov. 2012.